

➔ [Gå til ajourført versjon](#)



Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften)

| | |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Dato | FOR-2015-12-11-1598 |
| Departement | Arbeids- og sosialdepartementet |
| Publisert | I 2015 hefte 15 s 2430 |
| Ikrafttredelse | 01.01.2016 |
| Endrer | FOR-2011-12-12-1362, FOR-2007-05-03-495 |
| Gjelder for | Norge |
| Hjemmel | LOV-2004-12-10-76-§12, LOV-2004-12-10-76-§13, LOV-2005-06-17-62-§14-9 |
| Kunngjort | 21.12.2015 kl. 15.50 |
| Journalnr | 2015-1283 |
| Korttittel | Tiltaksforskriften |

Hjemmel: Fastsatt av Arbeids- og sosialdepartementet 11. desember 2015, med hjemmel i lov 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven) § 12 og § 13 og lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) § 14-9.

Kapittel 1. Fellesbestemmelser

§ 1-1. Formål

Hovedformålet med arbeidsmarkedstiltakene er å styrke tiltaksdeltakernes muligheter til å skaffe seg eller beholde arbeid. Denne forskriften fastsetter på hvilke vilkår det enkelte tiltak er utformet.

§ 1-2. Definisjoner

I denne forskriften menes med

- tiltaksdeltakere* – personer som deltar på arbeidsmarkedstiltak,
- tiltaksarrangører* – virksomheter/organisasjoner som gjennomfører arbeidsmarkedstiltak i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten, og
- arbeidstaker* – enhver som utfører arbeid i annens tjeneste, jf. arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd.

§ 1-3. Vilkår for deltakelse i tiltak

Deltakelse i tiltaket bør være nødvendig og hensiktsmessig for at deltakeren skal skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid. Arbeids- og velferdsetaten kan kreve at brukeren skal gjennomgå en behovs- eller arbeidsevnevurdering. Valg, utforming og varighet av tiltak foretas i samråd med deltakeren.

Varigheten og omfanget av tiltaket tilpasses deltakerens muligheter på arbeidsmarkedet.

Tiltaksdeltakere må være fylt 16 år. Det kan gjelde høyere aldersgrenser for enkelte tiltak.

Tiltaksdeltakere skal avslutte tiltaket dersom vedkommende får tilbud om høvelig arbeid eller

andre arbeidsmarkedstiltak. Arbeids- og velferdsetaten kan i særlige tilfeller likevel godkjenne at deltakeren fullfører et påbegynt tiltak.

Tiltaksdeltakere som ikke lenger fyller vilkårene for deltakelse i arbeidsmarkedstiltak som følger av denne forskriften, kan tas ut av tiltaket.

§ 1-4. Omfang

Varighet og omfang på arbeidsmarkedstiltak skal tilpasses deltakerens individuelle behov, innenfor de begrensninger som gjelder for det enkelte tiltaket.

§ 1-5. Avgjørelsesmyndighet, anvisning mv.

Hvem som får tilbud om tiltak og hvem som får tilskudd avgjøres av Arbeids- og velferdsetaten etter Arbeids- og velferdsdirektoratets nærmere bestemmelse.

Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemmer også kompetent organ for anvisning og utbetaling av ytelser etter denne forskriften.

§ 1-6. Krav til tiltaksarrangører

Tiltaksplasser skal ikke fortrenge ordinær arbeidskraft i tiltaksarrangørs virksomhet, og skal ikke virke konkurransevridende.

En virksomhet som er arrangør av flere arbeidsmarkedstiltak, eller driver ordinær forretningsdrift, må dokumentere

- a) økonomioppfølging og kvalitets- og resultatkrav for det enkelte tiltak eller den enkelte tilskuddsordning,
- b) at tiltakene organiseres slik at faglige og økonomiske krav oppfylles, og
- c) at subsidiering ikke forekommer på tvers av de enkelte tiltakene eller fra tiltaket til annen virksomhet som for eksempel forretningsdrift.

Tiltaksarrangørene kan ikke få tilskudd til arbeidsmarkedstiltak for egne familiemedlemmer eller andre nærstående, med mindre særlige grunner foreligger.

Tiltaksarrangørene skal rapportere til Arbeids- og velferdsetaten om alle forhold av betydning for gjennomføringen av tiltaket.

§ 1-7. Forholdet til arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven

Deltakere i tiltakene midlertidig lønnstilskudd (kapittel 9), varig lønnstilskudd (kapittel 10) og varig tilrettelagt arbeid (kapittel 14) anses som arbeidstakere i henhold til arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven, og omfattes av reglene som følger av disse. For arbeidstakere med lønnstilskudd er det i § 9-8 og § 10-9 gitt regler om utvidet adgang til midlertidig ansettelse.

Personer som deltar i arbeidsmarkedstiltak uten å være arbeidstakere etter definisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8, er likevel omfattet av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 1 til 13, kapittel 18, og § 19-1.

§ 1-8. Tildeling av arbeidsmarkedstiltak for arbeidstakere

Tildeling av tiltak kan ikke skje uten at arbeidsgivers tilretteleggingsplikt etter arbeidsmiljøloven § 4-2 er oppfylt.

For arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne kan tildeling av arbeidsmarkedstiltak tidligst skje når Arbeids- og velferdsetaten har innhentet oppfølgingsplan etter arbeidsmiljøloven § 4-6 tredje ledd, og det er dokumentert at arbeidsgiver har gjennomført bedriftsinterne tiltak eller at bedriftsinterne tiltak ikke er mulig å gjennomføre, jf. arbeidsmiljøloven § 4-6 første ledd.

§ 1-9. Forsikring

Tiltaksdeltakere som ikke er omfattet av tiltaksarrangørs/arbeidsgivers lovpålagte trygde- eller forsikringsordninger, skal dekkes av kollektiv ansvars- og ulykkesforsikring som Arbeids- og velferdsetaten tegner.

§ 1-10. Godkjenning av tiltaksarrangører

Tiltaksarrangøren godkjennes av Arbeids- og velferdsetaten, av det organet Arbeids- og velferdsdirektoratet bestemmer.

§ 1-11. Fastsetting av tilskuddssatser

Departementet fastsetter satsene for tilskudd etter denne forskriften.

§ 1-12. Kontroll og sanksjoner

Arbeids- og velferdsetaten skal kontrollere at tiltakene blir gjennomført og tilskudd blir benyttet som forutsatt i denne forskriften.

Arbeids- og velferdsetaten kan holde tilbake ytelser til tiltaksarrangør dersom de arbeidsmarkedstiltakene ikke gjennomføres etter forutsetningene som følger av denne forskriften.

Ved brudd på regelverket kan godkjenning som tiltaksarrangør trekkes tilbake.

§ 1-13. Støtte etter gruppeunntaksforordningen

Tilskudd skal ikke gis sammen med

- a) annen støtte som er unntatt etter det alminnelige gruppeunntaket, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte § 1,
- b) bagatellmessig støtte, jf. forskrift om unntak fra notifikasjonsplikt § 2 og § 4, eller
- c) annen fellesskapsfinansiering som helt eller delvis gjelder de samme støtteberettigede kostnadene,

dersom en slik kumulering ville føre til at støtten overstiger den gjeldende høyeste støtteandelen eller det gjeldende høyeste støttebeløpet for denne typen støtte i henhold til det alminnelige gruppeunntaket.

Det kan ikke gis tilskudd til vanskeligstilte bedrifter eller bedrifter som har en utestående tilbakebetalingskrav mot seg etter vedtak om ulovlig støtte.

§ 1-14. Plikt til å melde om annen støtte

Tiltaksarrangører skal melde fra til Arbeids- og velferdsetaten dersom de mottar annen offentlig støtte som helt eller delvis dekker de samme kostnadene som dekkes gjennom tilskudd de mottar som tiltaksarrangør etter denne forskriften.

Kapittel 2. Avklaring

§ 2-1. Formål

Avklaring skal kartlegge og vurdere tiltaksdeltakerens arbeidsevne og eventuelle spesifikke behov for bistand for å skaffe seg eller beholde arbeid.

§ 2-2. Innhold

Avklaringen skal være individuelt tilpasset og kan inneholde veiledning knyttet til tiltaksdeltakerens muligheter på arbeidsmarkedet. Utprøving av arbeidsevne kan også inngå i kartleggingen når dette anses nødvendig og hensiktsmessig.

§ 2-3. Personkrets

Avklaring kan tilbys personer som har behov for en mer omfattende avklaringsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby.

§ 2-4. Varighet

Varigheten av avklaringen tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Avklaring kan vare i inntil fire uker med mulighet for forlengelse i inntil åtte uker.

§ 2-5. Krav til tiltaksarrangør

Tiltaksarrangøren av avklaringstiltak skal, senest når avklaringen er avsluttet, gi en skriftlig rapport om gjennomføringen av tiltaket og eventuelt bistandsbehov for å skaffe seg eller beholde arbeid.

§ 2-6. Anskaffelse

Anskaffelse av avklaring skal skje i overensstemmelse med regelverk fastsatt i eller i medhold av lov om offentlige anskaffelser.

Kapittel 3. Arbeidstrening

§ 3-1. Formål

Arbeidstrening skal prøve ut tiltaksdeltakerens muligheter på arbeidsmarkedet, gi relevant arbeidserfaring og bidra til å styrke deltakerens muligheter til å få ordinær ansettelse.

§ 3-2. Innhold

Tiltaksdeltakeren skal få tilrettelagt arbeidstrening i ordinært arbeidsliv med individuell oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgiver. Tiltaket kan også inneholde elementer av opplæring når dette er relevant for å komme i arbeid.

§ 3-3. Personkrets

Arbeidstrening kan tilbys arbeidssøkere med liten eller mangelfull arbeidserfaring, og personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i inntektsgivende arbeid.

Trenger du brukerveiledning ?

§ 3-4. Planlegging, oppfølging og dokumentasjon

Få svar på ofte stilte spørsmål

her (FAQ) Det skal utarbeides en avtale mellom tiltaksdeltakeren, arbeidsgiveren og Arbeids- og velferdsetaten som avklarer arbeidstreningens formål, innhold og plan for opplæring på arbeidsplassen.

Fant du ikke det du lette etter?

Oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten skal tilpasses den enkelte tiltaksdeltakerens og

Arbeidsiverens behov, men skje minst hver tredje måned. Mulighetene til å få ordinær ansettelse skal vurderes jevnlig.

Arbeids- og velferdsetaten skal utarbeide skriftlig dokumentasjon der det redegjøres for gjennomføringen av tiltaket og om målet med tiltaket er oppnådd.

Når hensiktsmessig, kan det i tillegg inngås en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale hvor det utpekes en fast kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten og på arbeidsplassen med ansvar for oppfølgingen.

Send oss en tilbakemelding

§ 3-5. *Varighet*

Varigheten skal tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Tiltakets varighet skal vurderes og oppdateres hver tredje måned av Arbeids- og velferdsetaten.

Arbeidstreningen kan vare i inntil ett år. For personer med nedsatt arbeidsevne kan varigheten forlenges med ytterligere seks måneder.

Send inn

(Lovdata kan dessverre ikke svare på spørsmål angående juridiske problemer. Lovdata kan heller ikke bidra med å tolke regelverket eller finne frem til lover/regler som passer i et bestemt tilfelle. Kontakt den offentlige etaten spørsmålet gjelder, eventuelt advokat eller rettshjelper hvis du har behov for slik bistand.)

§ 3-6. *Opprettelse av arbeidstreningsplasser*
Opprettelse av en arbeidstreningsplass skal være drøftet med de ansattes representanter i virksomheten.

§ 3-7. *Ansettelsesforhold*

Tiltaksdeltakerne skal ikke være ansatt i virksomheten, og anses med de unntak som framgår av § 1-7 andre ledd ikke som arbeidstakere.

Kapittel 4. Oppfølging

§ 4-1. *Formål*

Oppfølging skal gi tiltaksdeltakeren bistand med sikte på å skaffe seg eller beholde arbeid. Oppfølging kan også gis i forbindelse med overgang fra skolegang eller soning i institusjon til arbeid eller til andre arbeidsmarkedstiltak.

§ 4-2. *Innhold*

Oppfølging kan inneholde kartlegging, veiledning og råd til både tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og andre tiltaksarrangører, oppfølging på arbeidsplassen, opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter, samt tilpasning og tilrettelegging av arbeid og arbeidssituasjon.

Oppfølging kan videre inneholde hjelp til praktiske oppgaver og til å søke arbeid, herunder jobbklubb. Bistand av spesialpedagogisk karakter og annen faglig bistand kan også inngå som en del av oppfølgingen.

§ 4-3. *Personkrets*

Oppfølging kan tilbys personer som har behov for en mer omfattende formidlings- og oppfølgingsbistand enn den Arbeids- og velferdsetaten kan tilby.

§ 4-4. *Varighet*

Varigheten av oppfølgingen skal tilpasses deltakerens individuelle behov.

Oppfølging kan ha en varighet på inntil seks måneder. Tiltaket kan forlenges med ytterligere

seks måneder. For personer med nedsatt arbeidsevne kan tiltaket forlenges slik at samlet varighet kan være inntil tre år. Om tiltaket brukes ved overgang fra skole eller soning i institusjon kan varigheten forlenges med ytterligere seks måneder utover den maksimale varigheten på tre år.

§ 4-5. Krav til tiltaksarrangør

Tiltaksarrangøren skal fortløpende gi en skriftlig vurdering av gjennomføringen av tiltaket. Tiltaksarrangøren skal, senest når oppfølgingen er avsluttet, gi en skriftlig rapport om den endelige gjennomføringen av tiltaket og gjøre rede for deltakerens status på arbeidsmarkedet.

§ 4-6. Anskaffelse

Anskaffelse av oppfølging skal skje i overensstemmelse med regelverk fastsatt i eller i medhold av lov om offentlige anskaffelser.

Kapittel 5. Mentor

§ 5-1. Formål

Mentoren skal gi tiltaksdeltakeren nødvendig bistand for å kunne gjennomføre arbeidsmarkedstiltak eller for å kunne få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet.

§ 5-2. Innhold

Mentoren kan gi praktisk bistand, veiledning og opplæring i arbeidsrelaterte ferdigheter, tilpasset den enkelte deltakers individuelle behov.

§ 5-3. Personkrets

Mentor kan tilbys tiltaksdeltakere i tiltakene arbeidstrening, opplæring i form av ordinær utdanning, midlertidig lønnstilskudd og varig lønnstilskudd. Mentor kan også tilbys når det er nødvendig for at personer med nedsatt arbeidsevne skal få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet.

§ 5-4. Varighet

Med utgangspunkt i en behovs- eller arbeidsevnevurdering skal varigheten av mentortiltaket tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Tiltaket mentor kan vare i inntil seks måneder. Personer med nedsatt arbeidsevne og særlige behov for bistand fra mentor, kan få tiltaket forlenget i inntil tre år.

§ 5-5. Krav til tiltaksarrangør

Tiltaksarrangøren kan være

- a) arbeidsgiver i ordinær virksomhet som har ansatt en arbeidstaker med behov for mentor eller inngått avtale med Arbeids- og velferdsetaten om å opprette en tiltaksplass for arbeidstrening, midlertidig lønnstilskudd eller varig lønnstilskudd, eller
- b) utdanningsinstitusjon der tiltaksdeltaker gjennomfører ordinær utdanning.

Arbeids- og velferdsetaten kan be om at tiltaksarrangør avgir rapport eller vurdering av gjennomføring av tiltaket.

§ 5-6. Tilskudd og utbetaling

Det gis tilskudd tilsvarende mentors ordinære timelønn for det antall timer som er avtalt for mentoroppgaven.

Det gis tilskudd til dekning av lønn og arbeidsgiveravgift. Dersom mentor er ansatt hos tiltaksarrangøren, gis det også tilskudd til dekning av utgifter til feriepenger og innskudd til obligatorisk tjenstepensjon.

Tilskuddet utbetales til tiltaksarrangøren.

§ 5-7. Støtte etter kommisjonsbeslutning 2012/21/EU

Tilskuddet er i tråd med gruppeunntaket for tjenester av allmenn økonomisk betydning, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte § 3.

Kapittel 6. Funksjonsassistanse i arbeidslivet

§ 6-1. Formål

Funksjonsassistanse i arbeidslivet skal bidra til at tiltaksdeltakeren skaffer seg eller beholder ordinært arbeid.

§ 6-2. Innhold

Funksjonsassistenten skal gi nødvendig bistand til praktiske oppgaver og ledsaging ved forflytning i arbeidssituasjonen slik at tiltaksdeltakeren skal kunne utføre sine ordinære arbeidsoppgaver.

Funksjonsassistenten skal ikke utføre tiltaksdeltakerens ordinære arbeidsoppgaver, heller ikke ved sykefravær, ferier eller annet fravær.

§ 6-3. Personkrets

Funksjonsassistanse kan gis til personer som har omfattende fysiske funksjonsnedsettelse, og til blinde og sterkt svaksynte.

§ 6-4. Varighet og omfang

På grunnlag av en vurdering av tiltaksdeltakerens individuelle behov, fastsettes varighet og omfang i samarbeid med deltakeren og dennes arbeidsgiver. Tilskuddet skal justeres eller falle bort ved endringer i behovet for assistanse eller når andre tiltak vurderes som mer hensiktsmessige.

§ 6-5. Tilskudd og utbetaling

Det kan gis tilskudd til dekning av

- a) funksjonsassistentens lønnsutgifter, dvs. lønn, arbeidsgiveravgift, eventuelt feriepenger og innskudd til obligatorisk tjenstepensjon,
- b) dokumenterte ekstrautgifter til vikar ved funksjonsassistentens sykdom, ferie eller lignende, eller
- c) reise- og oppholdsutgifter til funksjonsassistent dersom dette er nødvendig ved tiltaksdeltakerens arbeidsrelaterte reiser.

Tilskuddet utbetales til funksjonsassistentens arbeidsgiver. Tilskuddet kan utbetales direkte til

tiltaksdeltakeren når denne er selvstendig næringsdrivende eller frilanser.

Tilskudd til funksjonsassistanse utbetales etterskuddsvis.

§ 6-6. *Krav til tiltaksarrangøren og tiltaksdeltakeren*

Tiltaksdeltakeren og dennes arbeidsgiver må ha klarlagt mulig tilrettelegging og aktuelle hjelpemidler før behovet for funksjonsassistent vurderes. Arbeidsgiver skal om nødvendig innhente sakkyndig bistand til denne vurderingen.

Tiltaksdeltakeren og dennes arbeidsgiver plikter å melde fra til Arbeids- og velferdsetaten dersom arbeidsforholdet til deltakeren opphører, eller behovet for funksjonsassistanse av andre grunner endres eller bortfaller.

§ 6-7. *Forholdet til andre ytelser*

Det gis ikke tilskudd etter dette kapittelet hvis utgiftene dekkes gjennom andre tilskuddsordninger.

§ 6-8. *Støtte etter gruppeunntaksforordningen*

Tilskuddet er i tråd med det alminnelige gruppeunntaket, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte, jf. EØS-avtalens vedlegg XV nr. 1j, artikkel 34 i forordning (EU) nr. 651/2014 (EUT L 187, 26.6.2014 side 1).

Kapittel 7. Opplæring

§ 7-1. *Formål*

Opplæring skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber.

§ 7-2. *Innhold*

Opplæring kan gis som

- a) kortvarige arbeidsrettede kurs (arbeidsmarkedskurs)
- b) yrkesrettet opplæring med vekt på formell kompetanse
- c) ordinær utdanning.

§ 7-3. *Personkrets*

Opplæring kan gis til personer med behov for kvalifisering.

Tiltaksdeltakere på arbeidsmarkedskurs og yrkesrettet opplæring skal være over 19 år.

Tiltaksdeltakere på ordinær utdanning skal være over 26 år.

Opplæring i form av yrkesrettet opplæring kan gis til personer med svake formelle kvalifikasjoner eller svake grunnleggende ferdigheter som medfører betydelige vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet, og som står uten rett til opplæring i det ordinære utdanningssystemet eller innenfor introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere.

Opplæring i form av ordinær utdanning kan gis til personer over 26 år som ha fått sin arbeidsevne nedsatt slik at vedkommende hindres i å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid. Ordinær utdanning kan likevel gis til personer under 26 år som på grunn av sykdom, skade eller lyte er i en utdanningssituasjon som avviker vesentlig fra den som gjelder for annen ungdom.

§ 7-4. Varighet

Varigheten av opplæringen skal tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov.

Opplæring i form av arbeidsmarkedskurs kan gis for inntil ti måneder. Tiltaket kan forlenges med inntil seks måneder dersom tiltaksdeltakeren har betydelige vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet, ikke har fullført videregående opplæring og deltar i praksisnær opplæring i samarbeid med kommunen eller fylkeskommunen.

Opplæring i form av yrkesrettet opplæring kan gis for inntil to år.

Opplæring i form av ordinær utdanning kan gis i inntil tre år. Varigheten kan forlenges dersom tiltaksdeltakeren på grunn av sterke sosiale eller helsemessige problemer ikke kan gjennomføre utdanningen i løpet av tre år og er i en utdanningssituasjon som avviker vesentlig for den som gjelder for andre.

§ 7-5. Tilskudd til tiltaksarrangør

Tilskudd til skolepenger, studiereiser som er nødvendig for at deltakeren skal kunne ta eksamen, semesteravgift og eksamensgebyr gis på grunnlag av de faktiske utgiftene, innenfor maksimalsatser som fastsettes av departementet. Det kan gjøres unntak fra maksimalsatsene dersom det er påkrevd for å gjennomføre et nødvendig og hensiktsmessig tiltak. Tilskuddet utbetales som hovedregel direkte til undervisningsstedet.

§ 7-6. Anskaffelse

Anskaffelse av opplæring i form av arbeidsmarkedskurs skal skje i overensstemmelse med regelverk fastsatt i eller i medhold av lov om offentlige anskaffelser.

Yrkesrettet opplæring kan enten anskaffes etter regelverk fastsatt i eller i medhold av lov om offentlige anskaffelser, eller tilbys gjennom bruk av tilgjengelige studie- og skoleplasser som gir formell kompetanse.

Opplæring i form av ordinær utdanning tilbys gjennom bruk av tilgjengelige studie- og skoleplasser som gir formell kompetanse.

Kapittel 8. Bedriftsintern opplæring

§ 8-1. Formål

Tilskudd til bedriftsintern opplæring skal bidra til å motvirke utstøting fra arbeidslivet ved å styrke kompetansen til ansatte i bedrifter som har omstillingsproblemer, og som på bakgrunn av disse må foreta en vesentlig endring av bedriftens produksjon eller etablere seg på nye markeder.

§ 8-2. Innhold

Bedriftsintern opplæring skal inneholde teori, eventuelt kombinert med praktisk trening. Det gis kun tilskudd til opplæring som kommer i tillegg til bedriftens ordinære opplæring. Det gis ikke tilskudd dersom det er knyttet bindingstid til opplæringen eller dersom opplæring er obligatorisk for at de ansatte skal oppfylle fastsatte nasjonale krav.

§ 8-3. Personkrets

Det kan gis tilskudd til gjennomføring av opplæring av egne ansatte. Det gis ikke tilskudd til bedriftsintern opplæring for ansatte som er helt permitterte. Delvis permitterte kan delta i opplæringstiltak i den tiden de er i jobb.

§ 8-4. Definisjoner

I dette kapitlet menes med

- a) *små bedrifter* – bedrifter som har færre enn 50 ansatte, og har en årsomsetning og/eller en samlet årsbalanse som ikke overstiger 10 millioner euro,
- b) *mellomstore bedrifter* – bedrifter som har færre enn 250 ansatte, og har en årsomsetning som ikke overstiger 50 millioner euro, og/eller en samlet årsbalanse som ikke overstiger 43 millioner euro,
- c) *store bedrifter* – bedrifter som har 250 ansatte eller mer, og har en årsomsetning som overstiger 50 millioner euro, og/eller en samlet årsbalanse som overstiger 43 millioner euro,
- d) *støttesats* – bruttostøttebeløpet av de utgiftene det kan gis tilskudd til, uttrykt i prosent. Alle beløp som benyttes skal oppgis før eventuell direkte beskatning,
- e) *utsatte arbeidstakere* – arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne, arbeidstakere med funksjonsnedsettelse, arbeidstakere over 50 år og arbeidstakere uten fullført videregående opplæring.

§ 8-5. Tilskudd til tiltaksarrangør

Det kan gis tilskudd til bedriften for kostnader knyttet til opplæringen og til lønnsutgifter til deltakerne. Tilskuddet kan dekke følgende utgifter:

- a) utgifter til opplæringspersonale,
- b) reiseutgifter for opplæringspersonale og opplæringsdeltakere,
- c) andre løpende utgifter, f.eks. til materiell og utstyr som er direkte knyttet til opplæringen,
- d) avskrivning av verktøy og utstyr i den grad de er brukt utelukkende til opplæringsprosjektet,
- e) utgifter til veiledning og rådgivningstjenester i forbindelse med opplæringen,
- f) lønnsutgifter for deltakere i opplæringen. I deltakernes lønnsutgifter inngår bare de timene som deltakerne faktisk deltar i opplæringen, etter fratrukk av eventuell produktiv tid.

Utgifter til opplæring omhandlet i første ledd bokstav a) til e) skal utgjøre minst 1/3 av støtteberettiget beløp. Tilskudd til lønnsutgifter kan ikke overstige 2/3 av støtteberettiget beløp.

Utgiftene skal dokumenteres.

Det kan ikke gis flere tilskudd til det samme opplæringsprosjektet.

§ 8-6. Tilskuddets størrelse

Tilskuddet skal ikke overstige 50 prosent av utgiftene for store bedrifter. 60 prosent for mellomstore bedrifter og 70 prosent for små bedrifter.

Tilskuddet etter første ledd kan økes med inntil ti prosentpoeng dersom det dreier seg om opplæring av utsatte arbeidstakere.

Tilskuddet kan ikke overstige 70 prosent.

Når det gis støtte til sjøtransportsektoren, kan støtteintensiteten likevel være på 100 prosent, dersom

- a) den som mottar opplæring ikke er et aktivt medlem av besetningen, men er en del av reservebesetningen om bord, og
- b) opplæringen skal skje om bord på skip som er registrert i EØS-området.

Den årlige støtten kan maksimalt være på 2 mill. euro per år per virksomhet.

§ 8-7. Varighet

Opplæringstiden for hver deltaker kan vare inntil 26 uker.

§ 8-8. Krav til bedrifter som gjennomfører bedriftsintern opplæring

Søknad om tilskudd til bedriftsintern opplæring skal være framsatt og godkjent av Arbeids- og velferdsetaten før opplæring iverksettes.

Bedriftsintern opplæring skal foregå etter konkret opplæringsplan som skal godkjennes av Arbeids- og velferdsetaten. Dersom bedriften som mottar tilskudd til bedriftsintern opplæring har et partssammensatt utvalg, skal dette påse at opplæringen gjennomføres i henhold til godkjent opplæringsplan. Dersom slikt utvalg ikke finnes, skal det opprettes et opplæringsutvalg. Utvalget skal bestå av minimum to personer, hvorav den ene representerer arbeidstakerne.

Arbeidsgiver skal rapportere til Arbeids- og velferdsetaten om gjennomføringen av opplæringen. Krav til rapportering fastsettes av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

§ 8-9. Støtte etter gruppeunntaksforordningen

Tilskuddet er i tråd med det alminnelige gruppeunntaket, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte, jf. EØS-avtalens vedlegg XV nr. 1j, artikkel 31 i forordning (EU) nr. 651/2014 (EUT L 187, 26.6.2014 side 1).

Kapittel 9. Midlertidig lønnstilskudd

§ 9-1. Formål

Midlertidig lønnstilskudd skal bidra til at tiltaksdeltakere kan bli fast ansatt i ordinære virksomheter, og hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet.

§ 9-2. Innhold

Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidsstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet i denne perioden.

§ 9-3. Personkrets

Midlertidig lønnstilskudd kan gis til arbeidsgivere som ansetter personer som har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår.

Lønnstilskudd kan også gis til arbeidsgivere som beholder arbeidstakere med nedsatt arbeidsevne som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter tolv måneder med full eller gradert sykmelding. Arbeids- og velferdsetaten må gjennomføre en behovs- eller arbeidsevnevurdering før midlertidig lønnstilskudd kan innvilges.

§ 9-4. Tilskudd til arbeidsgiver

Lønnstilskudd gis i form av en prosentvis lønnsrefusjon.

Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenestepensjon.

Med lønn forstås timelønn eller månedslønn for arbeid utført i normalarbeidstiden, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan for stillingen. Arbeidsgivers overtidsbetaling og andre variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget.

§ 9-5. Tilskuddets størrelse

Ved vurderingen av tilskuddets størrelse skal det legges vekt på tiltaksdeltakerens arbeidsevne.

Tilskuddet utmåles på grunnlag av faktisk stillingsandel.

Midlertidig lønnstilskudd kan maksimalt utgjøre 50 prosent av refusjonsgrunnlaget. For personer med nedsatt arbeidsevne som har behov for arbeidsrettet bistand for å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid, kan lønnstilskuddet maksimalt utgjøre 75 prosent av refusjonsgrunnlaget.

§ 9-6. Varighet

Varigheten skal tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov ut ifra dennes muligheter på arbeidsmarkedet.

Lønnstilskudd kan maksimalt gis i inntil ett år, men for personer med nedsatt arbeidsevne kan tilskuddet gis i inntil tre år.

§ 9-7. Planlegging og oppfølging

Det inngås en avtale mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten som avklarer behovet for lønnstilskudd, varighet, ansettelsesforhold og oppfølgingsbehov.

Som ledd i oppfølgingen av arbeidstakeren, kan det inngås en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale hvor det utpekes en fast kontaktperson i Arbeids- og velferdsetaten og en fast kontaktperson på arbeidsplassen med ansvar for å sette i verk relevante tilretteleggings- og oppfølgingstiltak.

§ 9-8. Utvidet adgang til midlertidig ansettelse

Dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen, kan arbeidstakeren tilsettes midlertidig i hele eller deler av tiltaksperioden, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 bokstav d og forskrift 11. november 1983 nr. 1608 til tjenestemannsloven § 5c. Muligheten for fast ansettelse skal vurderes fortløpende.

§ 9-9. Støtte etter kommisjonsbeslutning 2012/21/EU

Tilskuddet er i tråd med gruppeunntaket for tjenester av allmenn økonomisk betydning, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte § 3.

Kapittel 10. Varig lønnstilskudd

§ 10-1. Formål

Varig lønnstilskudd skal bidra til at tiltaksdeltakerne kan skaffe seg eller beholde ordinært arbeid, samt bidra til å motvirke overgang til uføretrygd.

§ 10-2. Innhold

Tiltaksdeltakeren ansettes i en offentlig eller privat virksomhet, i hel- eller deltidsstilling, og skal utføre ordinære arbeidsoppgaver. Lønnstilskuddet skal kompensere for arbeidstakerens lavere produktivitet.

§ 10-3. Personkrets

Tilskuddet gis til arbeidsgivere som ansetter personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne på ordinære lønns- og arbeidsvilkår, med sikte på et varig arbeidsforhold. Tilskuddet kan unntaksvis gis til arbeidsgivere som har ansatte med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne

som står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter tolv måneder med full eller gradert sykmelding.

§ 10-4. *Krav til tiltaksdeltakeren*

Det er et krav at arbeidstakeren har varig nedsatt arbeidsevne på grunn av helsemessige eller sosiale årsaker. Arbeidstakeren kan være innvilget gradert eller full uføretrygd.

Arbeids- og velferdsetaten skal ha gjennomført en arbeidsevnevurdering før varig lønnstilskudd innvilges, hvor det skal være fastslått at tiltaksdeltakeren har varig nedsatt arbeidsevne og har behov for et varig tiltak, og hvor alternativet kan være overgang til uføretrygd.

Tidsbegrensede tiltak, som midlertidig lønnstilskudd, og andre virkemidler skal være prøvd eller vurdert før varig lønnstilskudd kan innvilges.

§ 10-5. *Krav til tiltaksarrangør*

Når tilskuddet gis for en arbeidstaker som allerede er ansatt i virksomheten, skal arbeidsgivers plikt til tilrettelegging etter arbeidsmiljøloven § 4-6, være oppfylt.

Opprettelse av arbeidsplasser med lønnstilskudd drøftes med tillitsvalgte i virksomheten der dette er mulig.

§ 10-6. *Tilskudd til arbeidsgiver*

Lønnstilskudd gis i form av en prosentvis lønnsrefusjon.

Refusjonsgrunnlaget består av utbetalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift av lønnen og feriepengene og innskudd til obligatorisk tjenstepensjon.

Med lønn forstås timelønn eller månedslønn for arbeid utført i normalarbeidstiden, samt lønsmessige tillegg etter oppsatt tjensteplan for stillingen. Arbeidsgivers overtidsbetaling og variable tillegg skal ikke med i refusjonsgrunnlaget.

§ 10-7. *Tilskuddets størrelse*

Ved vurdering av tilskuddets størrelse skal det legges vekt på arbeidstakerens arbeidsevne. Tilskuddet utmåles på grunnlag av faktisk stillingsandel.

Varig lønnstilskudd kan maksimalt utgjøre 75 prosent av refusjonsgrunnlaget det første året, og 67 prosent av refusjonsgrunnlaget de påfølgende årene. Refusjonen kan ikke overstige fem ganger grunnbeløpet i folketrygden per år.

Tilskuddet skal vurderes minst hvert halvår av Arbeids- og velferdsetaten i samarbeid med virksomheten. Ved bedring i arbeidsevnen eller når andre tiltak vurderes som mer hensiktsmessige, skal tilskuddet reduseres eller falle bort.

§ 10-8. *Planlegging og oppfølging*

Det inngås en avtale mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og Arbeids- og velferdsetaten som avklarer tilskuddssats, varighet, ansettelsesforhold og oppfølgingsbehov.

Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for nødvendig oppfølging av arbeidstaker og arbeidsgiver og utarbeide rutiner som ivaretar dette. Det kan i tillegg gis oppfølgingsbistand gjennom arbeidsmarkedstiltak ved behov.

§ 10-9. *Utvidet adgang til midlertidig ansettelse*

Dersom det er behov for en særlig utprøving av arbeidsevnen, kan arbeidstakeren tilsettes

midlertidig i inntil ett år, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 nr. 1 bokstav d. Muligheten for fast ansettelse skal vurderes fortløpende.

§ 10-10. Bagatellmessig støtte etter forordning (EU) nr. 1407/2013

Tilskuddet gis som bagatellmessig støtte, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte § 2.

Kapittel 11. Inkluderingsstilskudd

§ 11-1. Formål

Inkluderingsstilskuddet skal kompensere for tilleggskostnader virksomheter i ordinært arbeidsliv har i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass for personer med behov for arbeidsrettet bistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

§ 11-2. Personkrets

Inkluderingsstilskuddet kan gis til virksomheter som tilbyr en arbeidsplass til tiltaksdeltakere på følgende tiltak:

- a) avklaring, jf. kap. 2,
- b) arbeidstrening, jf. kap. 3,
- c) oppfølging, jf. kap. 4,
- d) mentor, jf. kap. 5
- e) funksjonsassistanse, jf. kap. 6,
- f) midlertidig lønnstilskudd, jf. kap. 9,
- g) varig lønnstilskudd, jf. kap. 10, eller
- h) varig tilrettelagt arbeid i ordinært arbeidsliv, jf. kap. 14.

Tilskuddet kan i tillegg gis til virksomheter som ansetter personer som omfattes av en særlig tilretteleggings- og oppfølgingsavtale med Arbeids- og velferdsetaten, eller som ansetter personer som følge av individuell formidlingsbistand fra Arbeids- og velferdsetaten.

Tilskuddet kan også gis til virksomheter som inngår i forskriftsfestede forsøk i ordinært arbeidsliv i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

§ 11-3. Tilskudd til virksomheten

Tilskuddet dekker bare utgifter som kommer i tillegg til de utgifter som virksomheten normalt vil ha i forbindelse med ansettelser.

Tilskuddet kan dekke tilleggsutgifter knyttet til

- a) nødvendig vurdering av personens funksjonsevne eller tilretteleggingsbehov på den konkrete arbeidsplassen,
- b) opprettelse av ekstra tiltaksplass, for eksempel kontormøbler,
- c) personlig utstyr som arbeidstøy, vernesko, databriller o.l. knyttet til arbeidet,
- d) nødvendige gjenstander og arbeidshjelpemidler personen trenger for å utføre arbeidet og tilpasninger som ikke kan dekkes etter folketrygdlovens § 10-5,
- e) merkostnader til å kjøpe og installere programvare som skal brukes av personen, herunder teknologisk utstyr eller teknologiske hjelpemidler,
- f) nødvendige merutgifter til forsikring, lisenser, sertifisering o.l. knyttet til arbeidet, og
- g) ekstern opplæring for å kunne utføre arbeidet i virksomheten.

Tilskudd kan ikke gis dersom de samme utgiftene dekkes i forbindelse med deltakelse i tiltak som nevnt i § 11-2.

§ 11-4. Tilskuddets størrelse

Tilskuddet for den enkelte personen skal dekke virksomhetens faktiske dokumenterte utgifter opp til en maksimalsats fastsatt av departementet.

§ 11-5. Forholdet til andre ytelser

Det gis ikke tilskudd etter dette kapittelet hvis utgiftene dekkes gjennom andre tilskuddsordninger.

§ 11-6. Støtte etter kommisjonsbeslutning 2012/21/EU

Tilskuddet er i tråd med gruppeunntaket for tjenester av allmenn økonomisk betydning, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte § 3.

Kapittel 12. Arbeidsrettet rehabilitering

§ 12-1. Formål

Arbeidsrettet rehabilitering skal bidra til å styrke tiltaksdeltakerens arbeidsevne og bidra til mestring av helserelaterte og sosiale problemer som kan være til hinder for deltakelse i arbeidslivet.

§ 12-2. Innhold

Arbeidsrettet rehabilitering kan inneholde arbeidsforberedende trening, arbeidsutprøving, kontakt med arbeidslivet, generell opptrening, funksjonsfremmende trening, opplæring, motivasjon, trening i sosial mestring, livsstilsveiledning eller en kombinasjon av disse elementene.

§ 12-3. Personkrets

Arbeidsrettet rehabilitering kan tilbys sykmeldte arbeidstakere og personer som har fått sin arbeidsevne nedsatt slik at vedkommende hindres i å skaffe seg eller beholde inntektsgivende arbeid.

§ 12-4. Varighet

Varigheten skal tilpasses tiltaksdeltakerens individuelle behov. Arbeidsrettet rehabilitering kan vare i inntil tolv uker.

§ 12-5. Krav til tiltaksarrangør

En tiltaksarrangør skal i samråd med tiltaksdeltakere med arbeidsforhold ha kontakt med arbeidsgiveren for å sikre at tiltaket blir best mulig tilpasset.

Tiltaksarrangøren skal, senest når arbeidsrettet rehabilitering avsluttes, gi en skriftlig rapport over gjennomføringen av tiltaket og gjøre rede for resultatet av rehabiliteringstiltaket.

§ 12-6. Anskaffelse

Anskaffelse av arbeidsrettet rehabilitering skal skje i overensstemmelse med regelverk fastsatt i eller i medhold av lov om offentlige anskaffelser.

Kapittel 13. Arbeidsforberedende trening

Kapittel 14. Varig tilrettelagt arbeid

§ 14-1. Formål

Varig tilrettelagt arbeid skal gi tiltaksdeltakeren arbeid som bidrar til å utvikle ressurser hos tiltaksdeltakeren gjennom kvalifisering og tilrettelagte arbeidsoppgaver.

§ 14-2. Innhold

Varig tilrettelagt arbeid skal tilby personer arbeid i en virksomhet som oppfyller kravene i § 14-5, med arbeidsoppgaver tilpasset den enkeltes arbeidsevne. Varig tilrettelagt arbeid kan også tilbys som enkeltplasser i ordinære virksomheter.

§ 14-3. Personkrets

Tiltaket er rettet mot personer som mottar eller i nær fremtid ventes å få innvilget uføretrygd etter folketrygdloven, og som har behov for spesiell tilrettelegging og tett oppfølging. Andre arbeidsmarkedstiltak skal være vurdert og funnet å være uaktuelle.

§ 14-4. Varighet

Tiltaket er ikke tidsbegrenset. Det skal likevel jevnlig vurderes om det kan være aktuelt med overføring til andre arbeidsmarkedstiltak, utdanning eller formidling til ordinært arbeid.

§ 14-5. Krav til virksomheter som skal arrangere varig tilrettelagt arbeid

Virksomheten skal være organisert som et aksjeselskap med kommunal eller fylkeskommunal aksjemajoritet. Arbeids- og velferdsetaten kan godta annen organisering dersom det anses hensiktsmessig ut fra hensynet til gjennomføringen av tiltaket i det enkelte tilfellet.

For å bli godkjent som tiltaksarrangør må virksomheten i tillegg oppfylle følgende krav:

- a) attføring eller varig tilrettelagt arbeid skal være tiltaksarrangørens primære virksomhet,
- b) overskudd skal forbli i virksomheten og komme attføringsarbeidet og deltakerne til gode,
- c) det skal ikke utbetales utbytte, og
- d) virksomheten kan ikke eie eller kontrollere annen forretningsvirksomhet. Begrensningen gjelder ikke etablering og drift av salgsvirksomhet for å fremme omsetning av bedriftens produkter.

Kravene i foregående ledd gjelder ikke for enkeltplasser i ordinære virksomheter.

§ 14-6. Annen virksomhet

Virksomheten kan være tiltaksarrangør for andre tiltak enn varig tilrettelagt arbeid.

Virksomheten kan tilby arbeidsmarkedstjenester til andre enn Arbeids- og velferdsetaten, dersom dette ikke går ut over de tjenestene bedriften er forpliktet til å levere til Arbeids- og velferdsetaten.

§ 14-7. Ansettelsesforhold

Tiltaksdeltakeren skal være fast ansatt i virksomheten.

Arbeidstakeren mottar uførepensjon, og det er derfor ikke krav til at det skal utbetales lønn.

Dette er likevel ikke til hinder for at det i en tariffavtale, arbeidsavtalen eller annen avtale kan avtales at det skal utbetales en bonuslønn.

§ 14-8. Driftstilskudd

Tiltaksarrangøren mottar statlig driftstilskudd. Driftstilskuddet utgjør en fast, månedlig sats per godkjent tiltaksplass. Satsen fastsettes av departementet.

Tiltaksarrangøren mottar i tillegg kommunalt tilskudd som skal utgjøre minst 25 prosent av det statlige tilskuddet. Tilskuddet betales av deltakerens bostedskommune i henhold til lov 16. januar 1970 nr. 1 om folkeregistrering. Tilskudd til deltakelse i landsdekkende tilbud betales av deltakerens bostedskommune ved innsøking til tiltaket.

Arbeids- og velferdsetaten godkjenner hva som regnes som landsdekkende tilbud.

§ 14-9. Tilskudd ved opprettelse av nye tiltaksplasser

Det kan gis tilskudd til dekning av utgifter til bygging, installering eller utvidelse av virksomheten ved opprettelse av nye tiltaksplasser innen arbeidsforberedende trening. Tilskudd gis etter regning, inntil fastsatt maksimalsats, og utbetales inntil seks måneder før oppstart eller utvidelsen av tiltaket.

Tilskudd etter første ledd kan ikke gis til vanskeligstilte bedrifter eller bedrifter som har en utestående tilbakebetalingskrav mot seg etter vedtak om ulovlig støtte.

§ 14-10. Permisjon fra skjermet virksomhet for utprøving i ordinært arbeid (hospitering)

Formålet med hospitering i ordinær virksomhet er å stimulere til overgang fra skjermet til ordinær virksomhet. Permisjon kan innvilges for inntil seks måneder.

I permisjonsperioden skal tiltaksdeltakeren fortsatt være registrert i den skjermede virksomheten. Tiltaksarrangør beholder full tilskuddssats og har ansvaret for oppfølging av og tilrettelegging for tiltaksdeltakeren under hospiteringsoppholdet.

§ 14-11. Støtte etter gruppeunntaksforordningen

Tilskuddet til opprettelse av nye tiltaksplasser, jf. §14-9, er i tråd med det alminnelige gruppeunntaket, jf. forskrift 14. november 2008 nr. 1213 om unntak fra notifikasjonsplikt for offentlig støtte, jf. EØS-avtalens vedlegg XV nr. 1j, artikkel 34 i forordning (EU) nr. 651/2014 (EUT L 187, 26.6.2014 side 1).

Kapittel 15. Ikrafttredelse og overgangsregler

§ 15-1. Ikrafttredelse

Denne forskriften trer i kraft 1. januar 2016.

Fra samme tidspunkt oppheves

- forskrift 12. desember 2011 nr. 1362 om forsøk med tilretteleggingstilskudd for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne
- forskrift 3. mai 2007 nr. 495 om forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd.

§ 15-2. Overgangsperiode for igangsatte tiltaksplasser i arbeidstrening i ordinær virksomhet

Avtaler om arbeidstrening jf. kapittel 4 i forskrift 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsrettede tiltak mv., slik det lød før 1. januar 2016, kan videreføres på de vilkår og etter de satser som gjaldt per 31. desember 2015, dersom avtalen er inngått før 1. januar 2016 og vedtaket

har virkningstidspunkt før denne datoen.

Dersom det i konkrete tilfeller er aktuelt å forlenge tiltaksperioden, gjelder bestemmelsene som følger av kapittel 3 i denne forskriften.

§ 15-3. *Overgangsperiode for avvikling av tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrift og forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd*

Tiltaksarrangører som før 1. januar 2016 har inngått avtale med Arbeids- og velferdsetaten om tilrettelagt arbeid i arbeidsmarkedsbedrifter, jf. forskrift 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsrettede tiltak mv., kan få videreført avtalen etter de avtalevilkår og det regelverket som gjaldt før 1. januar 2016, når Arbeids- og velferdsetaten finner det hensiktsmessig på bakgrunn av de gjeldende avtalevilkårene mellom tiltaksdeltaker og tiltaksarrangør. Videreføring kan likevel ikke skje ut over 31. desember 2017.

Avtaler om lønnstilskudd etter forskrift 3. mai 2007 nr. 495 om forsøk med tidsubestemt lønnstilskudd, kan videreføres på de vilkår som gjaldt før 1. januar 2016. Videreføring kan likevel ikke skje ut over 31. desember 2017.

§ 15-4. *Overgangsregler som følge av avvikling av tilskudd til teknisk tilrettelegging*

Arrangører av tiltak som er nevnt i § 15-2 og § 15-3, som før 1. januar 2016 har fått innvilget tilskudd til teknisk tilrettelegging etter reglene i kapittel 12B i forskrift 11. desember 2008 nr. 1320 om arbeidsrettede tiltak mv., kan beholde tilskuddet ut vedtaksperioden.

§ 15-5. *Overgangsregler i forbindelse med avvikling av forsøksordning med tilretteleggingstilskudd for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne*

Tilretteleggingstilskudd etter forskrift 12. desember 2011 nr. 1362 om forsøk med tilretteleggingstilskudd for rekruttering av arbeidssøkere med nedsatt arbeidsevne, som er vedtatt før 1. januar 2016, kan gis så lenge det er nødvendig og hensiktsmessig for den enkelte, på de vilkår og etter de satser som gjaldt per 31. desember 2015, dersom vedtaket har virkningstidspunkt før 1. januar 2016.